

CONTENTS

●労働法コラム	解雇(4)	弁護士 大武 英司
●知的財産権コラム	商標をめぐるライセンス契約	弁護士 森田 博貴
●家事コラム	遺産分割の諸問題⑤ ～遺留分減殺請求とは～	弁護士 茂木 佑介
●グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ/お盆期間中の営業日のご案内/事故専門部からのお知らせ	
●事務員コラム	スタッフのおすすめ紹介編「いおワールド かごしま水族館」	事務員 今西 英華

TOPICS ✨ 労働法コラム

第4回

解雇(4)

弁護士
大武 英司



今月は解雇をする場合の手続きを取り上げます。解雇は最も重い懲戒処分でもありますので、その手続きについては厳格に法定されております。しっかり把握されている場合であっても再度ご確認ください内容の1つです。

従業員を解雇する際にはその解雇を予告するか否かで手続きに差異があります。

解雇を予告する場合には遅くとも解雇の30日前までに予告しなければなりません。他方、解雇を予告しない場合には、「解雇予告手当」としてその従業員の最低30日分の平均賃金を支払わなければなりません。

ここで注意しなければならないのは、これらの手続きさえ履践すれば解雇理由が正当化されるというものではないということです。言い換えれば、解雇理由が正当なものであるということが大前提として存在するということです。

次に、解雇された労働者が、解雇に際して解雇理由の証明書を請求したときには、使用者はこれを遅滞なく交付しなければなりません。もし、使用者がこの解雇理由証明書の交付を請求されたにもかかわらずこれを拒否した場合には、裁判では使用者による解雇権の濫用であるとの判断に傾く可能性があります。

それでは、使用者は解雇理由証明書に明示した解雇理由に拘束されるでしょうか。すなわち、使用者が一旦解雇理由証明書に記載した解雇理由とは別の理由を挙げて、解雇の有効性を争うことができるかという問題です。

これにつきましては、必ずしも拘束されないというのが結論となります。しかしながら、4月号の同コラムにて触れました「解雇権濫用法理」（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したものと解雇が無効とされる法理）の適用に際して、「客観的に合理的な理由」があるかという判断に影響を与えることとなります。つまり、使用者が証明書として解雇理由を明示した以上、後に訴訟になったときに解雇理由の追加や変更をすることは、「使用者が主張している解雇理由は、自己に都合のよいように掲げているだけで、本当に存在するのだろうか」と、解雇理由の合理性が疑われる危険性があります。従って、解雇理由は可能な限り一貫している方がよいということになります。